



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์

จังหวัดปัตตานี

กฤติยา บุญมี¹, บุญวัฒน์ สว่างวงศ์², วันจักร น้อยจันทร์³

¹สาขาวิชาบริหารงานตำรวจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Email :s59123450089@ssru.ac.th.com¹, Boonwat.sa@ssru.ac.th¹, wanchak.no@ssru.ac.th³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่การเก็บแบบสอบถาม การศึกษาครั้งนี้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตทั้งหมด 8 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ด้านความภูมิใจองค์กร และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทำการทดสอบด้วย T-Test F-Test และ ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.32 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรเทศบาล จังหวัดปัตตานี



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

A quality work life of personnel in Na Pradu municipality Khok Pho district, Pattani province. Kittiya Boonmee¹, Boonwat Sawangwong², Wanchak Noichan³

¹Department of Police Administration Faculty of Humanities and Social Sciences Suan Sunandha Rajabhat University.
Email :s59123450089@ssru.ac.th.com¹, Boonwat.sa@ssru.ac.th¹, wanchak.no@ssru.ac.th³

Abstract

The purpose of this research were to study and compare the quality of work life classified by personal characteristics. This research is the survey research, and the sample group in this research were 80 personnel in Na Pradu municipality, Khok Pho district,Pattani province. The research instruments were questionnaire in 8 aspects of life qualities. They were divided by the appropriate and fair remuneration, occupational safety and health, personal ability development, working promotion and stability, democracy in the organization, the balance role during working and health, pride of the organization, benefits and social responsibility. The data analysis was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and tested with T-Test, F-Test and ANOVA.

The results were as follows: the quality of work life of personnel in Na Pradu municipality Khok Pho district Pattani province on the overall 8 aspects is at a moderate level, with an average of 3.32 and the results of the work life quality of personnel was classified by personal characteristics with different salary ranges and different work life quality had statistical significance at the level of 0.05. Otherwise, the sample group that was included as sex, age, educational level, job position, length of work with a work life quality that is not significantly different at the level of 0.05

Keywords : quality work life, personnel in municipality, Pattani province



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

บทนำ

ประเทศไทยมีระบบราชการเป็นระบบการทำงานอย่างหนึ่งของรัฐที่มีความสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้า เป็นกลไกการบริหารงานที่ทุกรัฐบาลเข้ามาบริหารราชการแผ่นดินให้ความสำคัญและเป็นกลไกหลักในการวางแผนออกนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติตาม การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทยในปัจจุบัน เป็นไปตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534) ประกอบด้วยการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ระบบราชการไทยมีการจัดรูปแบบองค์การที่มีกฎเกณฑ์ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน สามารถป้องกันการใช้อำนาจตามอำเภอใจได้ เพราะการทำงานต้องเป็นไปตามขั้นตอนกฎเกณฑ์ และมีหลักฐานเสมอการทำงานตามระบบราชการเปรียบเสมือนการผลิตสิ่งของด้วยเครื่องจักรสามารถผลิตออกมาได้ แต่โครงสร้างระบบราชการมีโครงสร้างของส่วนราชการที่มีขนาดใหญ่ และ ซับซ้อนจึงทำให้เกิดการบริหารงานไม่คล่องตัว ดังนั้นบุคลากรที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ต้องใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดีซึ่งส่งผลที่ดีต่อการทำงาน (โกวิท พวงงาม , 2559)

องค์การบริหารส่วนตำบลนับได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีขนาดเล็กและอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด องค์การบริหารส่วนตำบล จัดตั้งขึ้นโดย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 ซึ่งได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลใช้ในมาตรา 40 สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ในปีงบประมาณที่ว่างมาติดต่อกัน สามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 15,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบล ที่ได้ประกาศของกระทรวงมหาดไทย กำหนดไว้ อาจตั้งเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลได้ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาซึ่งจะต้องระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้ในประกาศด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น (รัตนดิกรณ จินบุตรม ,2551)

เทศบาลตำบลนาประดู่ อยู่ในจังหวัดปัตตานีเป็นจังหวัดที่อยู่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ เช่นการรบกวนระเบิด เมื่อเวลาประมาณ 11.00 น. วันที่ 12 เมษายน 2562 คนร้ายลอบยิงเข้าใส่ด้านหลังสถานีตำรวจภูธรนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี และนำระเบิดซุกซ่อนไว้ในรถจักรยานยนต์ ก่อนกดชนวนระเบิดขึ้นเสียงดังสนั่นหวั่นไหว เบื้องต้นมีเจ้าหน้าที่ตำรวจถูกสะเก็ดระเบิดได้รับบาดเจ็บ 1 นาย และชาวบ้านที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ได้รับบาดเจ็บ จำนวน 1 ราย นำส่ง โรงพยาบาลโคกโพธิ์ ก่อนหน้านี้ เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2562 สถานีตำรวจภูธรนาประดู่ ถูกคนร้ายจำนวน 6 คน ซึ่งรถจักรยานยนต์ 3 คัน ใช้อาวุธปืนไม่ทราบชนิดและขนาดยิงใส่ เป็นให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับบาดเจ็บ 1 นาย ก่อนเสียชีวิตในเวลาต่อมา ขณะนำส่งไปรักษาตัวที่โรงพยาบาลโคกโพธิ์ มีผู้บาดเจ็บทั้งหมด 5 ราย จากตัวอย่างเหตุการณ์ดังกล่าวนี้บ่งชี้ว่ามีความรุนแรงต่อเนื่องและยืดเยื้อยาวนานทำให้ประชาชน พระภิกษุ ครู ตำรวจ ทหาร พยาบาล นักเรียน และข้าราชการอื่น ๆ มีสภาพจิตใจที่ย่ำแย่ และส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความหวาดกลัวระแวง ไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และส่งผลต่อการเป็นอยู่และขวัญกำลังใจ

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่งโดยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณภาพสูง จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างดี อย่างไรก็ตามการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี และมีคุณภาพเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นบุคลากรจำเป็นต้องได้รับขวัญและกำลังใจ เพื่อให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นด้วยขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่ทำให้คนอยากจะ



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

ทำงานให้ได้ดีด้วยความสมัครใจและมีความสุขกับการทำงานซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยไม่ได้ ฉะนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่ต้องให้ความสำคัญ โดยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กรให้ได้ (วัชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง , 2552)

จากปัญหาดังกล่าวศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี เพื่อต้องการทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ให้เป็นที่น่าพึงพอใจให้มากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ณัฐพันธ์ เชนนันท์ (2551) ได้ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคลคุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และ ประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กร ทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Commings.1985) ได้นิยามความหมายของ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตคือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และประการสามคุณชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Hackman and Suttle (1977) ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงานหรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคคลพึงพอใจแล้วยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตรา



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3
 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
 วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

การขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลงขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Kerce and Kewley (1993) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง กลุ่มหรือวิธีการหรือเทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และ พนักงานมีความ พึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น โดยจะมุ่งผลลัพธ์ไปที่ตัวพนักงานมากกว่าการบริหารจัดการนอกจากนี้ยังรวมถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การปรับเปลี่ยนระบบงาน การทำให้งานน่าสนใจ การใช้วิธีการใหม่ ๆ ในระบบ การให้รางวัล และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กรจึงประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน ความผูกพันกับงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

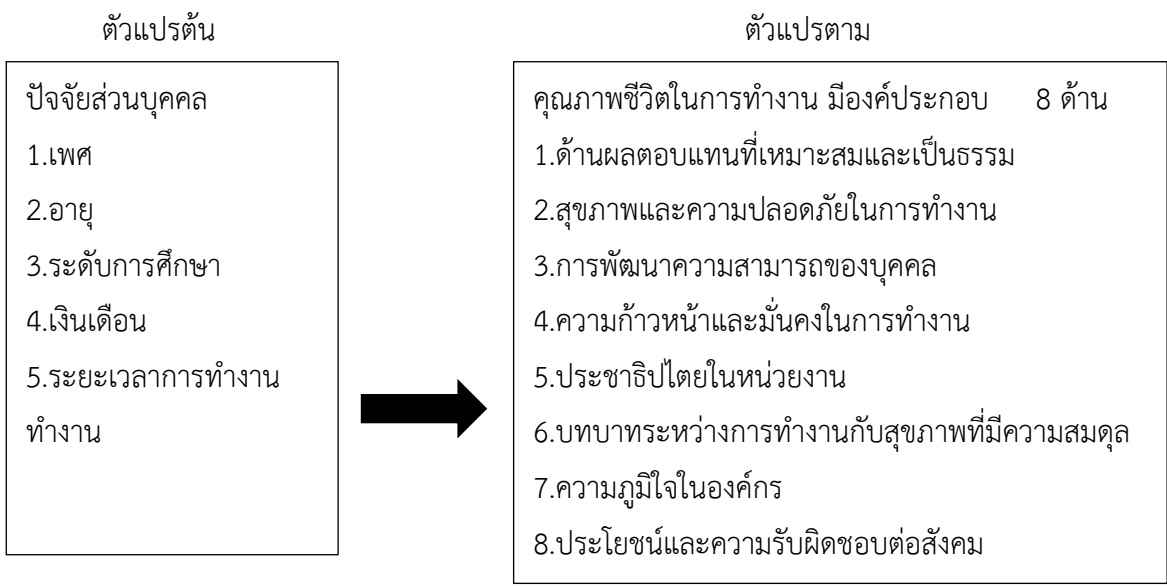
นักวิชาการหลายท่านทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติหลายประเทศได้รวบรวมแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ดังนี้

แนวคิดของ วอลตัน (Walton , 1973) ได้ให้มุมมองของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร
7. บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล
8. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้ (วอลตัน Walton,1973)





การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ทั้งหมด 80 คน (ฝ่ายบุคคลเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ณ วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2562) เป็นผู้ตอบแบบสอบถามงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คือแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี โดยแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบข้อมูลทั่วไปจำนวน 6 ข้อ โดยเป็นแบบปลายปิด(Close ended question)ให้เลือกตอบในช่องที่กำหนด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพบริการ ประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด(Close ended question)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือแบบสอบถาม(questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีวิธีการดังนี้ สร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมทุกประเด็น ที่ต้องการทดสอบเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

นำแบบสอบถาม จำนวน 80 ฉบับ ที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์ วิเคราะห์และลงรหัส เพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรและการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
2. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยการทดสอบ (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One - Way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3
 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
 วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับคุณภาพ ชีวิต
1.ด้านค่าตอบแทนและความเป็นธรรม	2.93	.487	ปานกลาง
2.ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.17	.563	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.19	.657	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	3.13	.686	ปานกลาง
5. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.38	.657	ปานกลาง
6. ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	3.46	.673	มาก
7. ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.42	.636	มาก
8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.72	.514	มาก
รวม	3.32	.514	ปานกลาง

จากตารางที่1 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32, SD = .514$) เมื่อแยกเป็นรายด้านตามคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก 3.72 รองลงมา คือ ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล อยู่ในระดับมาก 3.46 รองลงมาคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก 3.42 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง 2.93

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	F/T	P-Valae	คู่แตกต่าง
เพศ					
(1) ชาย	3.36	0.489	0.651	0.517	-
(2) หญิง	3.28	0.539			
อายุ					
(1) 20-30 ปี	3.06	0.504	1.851	0.128	-
(2) 31-35 ปี	3.95	0.603			
(3) 36-40 ปี	3.22	0.454			
(4) 41-50 ปี	3.47	0.429			
(5) 50 ปีขึ้นไป	3.45	0.378			



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	F/T	P-Valae	คู่แตกต่าง
การศึกษา					
(1) มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	3.22	0.554			
(2) อนุปริญญา /ปวส.	3.39	0.417	0.784	0.506	-
(3) ปริญญาตรี	3.36	0.536			
(4) สูงกว่าปริญญาตรี	3.09	0.556			
รายได้					
(1) น้อยกว่า10,000 บาท	3.34	0.436			
(2) 10,001-15,000 บาท	3.05	0.705	0.975	0.426	(1)>(2), (2)<(3)
(3) 15,001-20,000 บาท	3.60	0.357			
(4) 20,001 บาทขึ้นไป	3.28	0.520			
ระยะเวลาในการทำงาน					
(1) 1-2 ปี	3.34	0.568			
(2) 3-4 ปี	3.17	0.517	1.900	0.137	-
(3) 5-6 ปี	3.23	0.614			
(4) 6 ปีขึ้นไป	3.52	0.258			

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง เพศชาย($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.429) และเพศหญิง ($\bar{x} = 3.28$, S.D = 0.539) มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน (p-value = .128) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน (p-value = .506) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน (p-value = .039) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 โดยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่พบว่า ช่วงเงินเดือน 10,001-15,000 บาท ($\bar{x} = 3.05$) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกับ ช่วงเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท($\bar{x} = 3.34$) และช่วงเงินเดือน 15,001-20,000 บาท ($\bar{x} = 3.60$)

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน (p-value = .137) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

สรุปผลการวิจัย

1.ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านตามคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมากรองลงมา คือ ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับ



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

สุขภาพที่มีความสมดุล อยู่ในระดับมากรองลงมาคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เพราะ การใช้ชีวิตของบุคลากรในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความหวาดระแวงส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในชีวิตประจำวัน และเงินเดือนไม่เพียงพอการใช้จ่ายภายในครอบครัว แต่มีความมั่นคงในการทำงานมีการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเรียนต่อในระดับต่าง ๆ และมีการส่งบุคลากรไปอบรมดูงานนอกสถานที่ทำให้บุคลากรได้เรียนรู้ประสบการณ์ ถึงแม้จะไม่สบายแต่ก็มีความมั่นคง ซึ่งแย้งกับการศึกษาของ รัตนารณ์ บุญมี (2558) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ที่พบว่าผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีโดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับและที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ไม่ได้เป็นสิ่งที่ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน แต่รายได้ต่อเดือนเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตจึงทำให้คนที่มียาได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวันรัตน์ ตานนท์ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความแตกต่างกันของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. เท่ากับ .014) ในด้านกลุ่ม / ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับ รายได้ประจำเดือน และรายได้นอกเหนือจากเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันเนื่องจากเงินเดือนเป็นสิ่งที่ต้องใช้ในการชีวิตประจำวัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ แม่กอง (2558) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบตาพุด จังหวัดปัตตานี ที่พบว่า เงินเดือนพบ ว่าโดยภาพรวมของ



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท บุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001-15,000 บาท และบุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เพราะบุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมากกว่า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมและใส่ใจบุคลากรในการจัดการรายได้ที่ได้มาแต่ละเดือนเพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน และเพียงสำหรับใช้จ่ายตามอัตภาพของบุคลากรในครอบครัว

2. จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม และควรมีการส่งเสริมช่วยให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่อย่างสบาย และสนับสนุนนโยบายในการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลในหลากหลายพื้นที่ เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่ที่หลากหลาย และทราบถึงความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในแต่ละพื้นที่

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลด้วย

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี วิจัยฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก อาจารย์ บุญวัฒน์ สว่างวงศ์ ซึ่งกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนและให้กำลังใจมาตลอดในระยะเวลาการทำวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์วันจักร น้อยจันทร์ ที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิเคราะห์ และการเขียนบทความ จนทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ นายกเทศมนตรีตำบลนาประดู่ บุคลากรเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

ประการสุดท้ายกราบขอบคุณ สมาชิกในครอบครัวที่คอยอยู่เบื้องหลังเป็นกำลังใจให้เสมอมา
หากรายงานวิจัยฉบับนี้สามารถสร้างคุณค่าหรือเกิดประโยชน์อันใดต่อสังคม ผู้ศึกษาขอมอบความดี
ให้แก่ผู้ที่มีพระคุณข้างต้น แต่ถ้ามีข้อบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขอน้อมรับเพื่อนำมาแก้ไขและปรับปรุงใน
การศึกษาครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- โกวิท พวงงาม. (2559). การปกครองท้องถิ่นไทย. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551). พฤติกรรมองค์การ . กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตน์ดิกรณ์ จินบุตร. (2552). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธารมย์จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร , สกนคร.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2552) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ภายใต้
สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อนันต์ แม่กอง. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตพื้นที่อำเภอ
มายอ จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Hackman, J.R., and Suttle J.L. (1977). **Improving life of work:Behavioral science approach
to organizational change**. California: Goodyear publishing.
- Huse ,E .F , & Cummings , T. G. (1985) .**Organization development and change** . Minnesota
: West publishing.
- Kerce, E.W., and Kewley, S.B.(1993). “Quality of work life surveys in organizations”. **New
direction method and application**. Newbury Park.
- Walton ,R.E. (1973) .Quality of working life: What is it? .**Slone Management Review**.